

Sociologie des ressources monétaires et théorie du salariat

Bernard Friot, IDHE (UMR 8533), Université Paris X Nanterre, bernard.friot@u-paris10.fr

Conclusion de Jean-Pascal Higelé, Nicolas Castel (dir.), «Les transformations des ressources des travailleurs », Presses Universitaires de Nancy, 167-190, 2009.

Le présent ouvrage a produit des éléments de sociologie des ressources monétaires qui vont nous permettre, pour conclure cette étape française d'une entreprise collective européenne de longue haleine, de formuler une première élaboration d'une théorie du salariat. Mais dans la mesure où en sociologie du travail l'analyse des ressources monétaires des travailleurs est aussi balbutiante que la théorie du salariat, une brève présentation du programme d'une telle analyse fera l'objet des deux premières sections. Les trois suivantes exposeront successivement les trois dynamiques en conflit porteuses d'une éventuelle affirmation du salariat : l'emploi, le marché du travail et le salaire à la qualification personnelle.

1. POUR UNE SOCIOLOGIE DES RESSOURCES MONÉTAIRES

Pour des sociologues du travail, un programme d'analyse des ressources monétaires se pose la question suivante : quel est le statut des travailleurs que détermine le type de ressources monétaires qu'ils touchent ? La détermination des statuts sociaux par la nature de la ressource, qu'il s'agisse de la rente, du profit ou du salaire, est une question classique depuis les débuts des sciences sociales. Et la sociologie française s'est intéressée au salaire : que l'on songe au travail monumental de François Simiand sur *Le salaire* entre les deux guerres, ou après-guerre au rapprochement des préoccupations des économistes et des sociologues qui a conduit à la double création de la *Revue économique* en 1950 et de *Sociologie du travail* en 1961. Mais le partage des tâches entre les deux disciplines s'est par la suite réimposé et la sociologie française contemporaine s'intéresse peu à la monnaie, et pas davantage aux effets des types de ressources monétaires en termes de statuts sociaux et de rapports sociaux. Paradoxalement, les ouvrages collectifs qui analysent la monnaie comme institution sous l'impulsion de Bruno Théret ou d'André Orléan (1998, 2008) sont signés d'économistes, d'historiens et d'anthropologues, et Christian Baudelot, un des rares sociologues contemporains qui se soit intéressé au salaire, a publié dans des revues économiques. Car la sociologie du travail française est peu disert sur le salaire ou la rémunération, comme le montre Nicolas Castel dans la recension qu'il a faite des sommaires des revues de la discipline (Castel 2008). Les quelques travaux qui lui sont consacrés analysent comment le salaire est défini, du point de vue donc des relations industrielles, avec Jean Saglio, ou bien comment le salaire est utilisé comme élément de gestion de la main d'œuvre, avec Bernard Mottez : toutes choses fort importantes et utiles bien sûr, mais il s'agit là de travaux qui n'ont pas pour objet les effets du salaire en termes de définition du statut des travailleurs. Quant à la sociologie de tradition marxiste, relativement attentive aux effets sociaux du salaire, le chapitre que Nicolas Castel consacre dans sa thèse à Pierre Naville et à Pierre Rolle¹ montre qu'en quelque sorte l'affaire est entendue, le salaire c'est l'exploitation et on ne peut pas tirer de leurs travaux grand-chose d'utile pour une sociologie fine des statuts sociaux induits par les ressources monétaires. Si on prend la question par l'autre bout, non plus la monnaie et le salaire, mais les statuts sociaux, alors évidemment la sociologie a produit de très nombreux et très riches travaux, mais qui curieusement laissent peu de place à la ressource monétaire comme élément déterminant du statut social. On pourra trouver

¹ Nicolas Castel, op. cit. : sur Saglio et Mottez, p. ; sur Naville et Rolle, p.

éventuellement mention du niveau des ressources, ou de leur régularité, de leur horizon, mais pas de leur nature.

C'est pourtant la nature de la ressource qui appelle une analyse fine si l'on veut comprendre des politiques publiques aussi décisives que la réforme de la protection sociale engagée depuis une vingtaine d'années. Dans le chapitre consacré aux enjeux salariaux de la réforme des pensions, nous montrons le conflit de ressources – et donc de statuts du retraité – qui marque la pension entre d'une part le statut du retraité comme salarié titulaire d'une qualification et touchant à ce titre, à vie, un salaire continué, et d'autre part le statut du retraité comme ancien travailleur prévoyant touchant un revenu différé (ou, à défaut de prévoyance, une allocation tutélaire). Si l'on ne dispose pas d'une grammaire des ressources, une telle lecture est impossible, et cela explique largement l'impuissance des confédérations syndicales et des partis de gauche à tenir un discours alternatif à celui des réformateurs. L'argumentaire des réformateurs, abondamment développé au cours des années 1990 à partir du séminal « Livre Blanc » Rocard de 1991, fait l'impasse sur la nature des ressources et met l'accent sur « l'équité inter et intra générationnelle » dans un contexte de « choc démographique » : c'est le choc démographique et l'équité intergénérationnelle qui commanderaient le gel des cotisations, la promotion de l'épargne et l'indexation sur les prix, c'est l'équité intra générationnelle qui exige la stricte contributivité des cotisations et le financement fiscal des prestations dites non contributives. A cet argumentaire réformateur national s'ajoute le référentiel produit par les instances communautaires en termes de piliers de la pension, qui substitue au salaire socialisé le couple revenu différé public/épargne professionnelle. Et ce que montre d'une manière saisissante l'analyse quasi exhaustive des réactions de la Cgt, de la Cfdt, de Fo et de la Cgc à ce double argumentaire réformateur, c'est que les confédérations ne déploient pas de référentiel salarial², alors même qu'elles sont par tradition porteuses du salaire, et qu'elles vont se trouver du coup à la remorque du référentiel réformateur. Qu'elles accompagnent ou qu'elles contestent la réforme, elles se trouvent devant la même impuissance à développer un argumentaire autonome.

Les premiers développements d'une grammaire des ressources ont été longuement présentés dans un chapitre d'un ouvrage collectif sur le salariat paru en 2007 à La Dispute (Vatin, 2007), et nous renvoyons le lecteur à cette quarantaine de pages qui ne sont pas résumables dans cette conclusion³. Relevons simplement quelques points.

Toute activité ne fait pas l'objet d'une évaluation monétaire, et le rapport entre l'activité dans sa totalité et la part qui fait l'objet d'une évaluation monétaire (appelons « travail » cette part monétisée de l'activité) est décisif aussi bien au niveau de l'individu, dans la définition de son statut de travailleur, qu'au niveau de la société tout entière : le niveau et la structure de l'activité transformée en travail sont décisifs dans la définition des rapports sociaux. Ainsi, la reconnaissance ou le déni de notre activité comme travail sont au fondement de notre existence sociale, et la monnaie est une institution-clé de notre individuation. Pour un étudiant, que son activité scolaire soit niée comme travail dans une bourse sur critères sociaux ou dans une allocation d'autonomie universelle, ou qu'elle soit reconnue comme génératrice d'un travail futur dans un système public de prêts étudiants remboursables sur le surcroît de rémunérations ultérieures lié à la certification, ou qu'elle soit reconnue comme travail actuel donnant lieu au versement d'un salaire au titre du libre travail

² Ce référentiel fait l'objet de la cinquième section.

³ Leur élaboration a bénéficié d'un contrat de la MIRE-DREES avec Nathalie Moncel, des travaux du réseau européen Resore (*Employees' Resources and Social Rights in Europe*) animé par Bernadette Clasquin et financé dans le cadre du 5^{ème} PCRD, et d'une bourse Leverhulme au Working Lives Research Institute (London Metropolitan University) : je remercie vivement Steve Jefferys pour son invitation de février à août 2005.

d'études, ces trois modes de ressources déterminent des statuts étudiants très différents. Et chez les retraités, une chose est de recevoir des revenus qui nient que leur activité est un travail, comme le minimum vieillesse qui fait d'eux des vieux, ou le rendement d'une épargne lucrative qui fait d'eux des inactifs rentiers, ou encore, troisième forme du déni, un revenu différé strictement contributif garanti par l'Etat (sur le modèle suédois) qui fait d'eux des anciens travailleurs prévoyants, tout autre chose est de continuer à percevoir leur salaire et à être considérés comme des salariés au même titre que les actifs parce que leur activité actuelle est considérée comme du travail libre méritant évaluation monétaire. On le devine dans ces exemples, qu'elles soient en espèces ou qu'elles soient des consommations de services publics évalués monétairement, les ressources monétaires sont pour les individus un support plutôt aliénant ou plutôt émancipateur : plutôt aliénant – et à des degrés divers – si, dans leur majorité, elles les inscrivent soit dans le déni du travail soit dans sa subordination à un patron, à l'Etat ou à un capitaliste ; plutôt émancipateur si, dans leur majorité, elles subvertissent les conditions de subordination en fournissant aux personnes le support d'un rapport libre au travail. Libre ne voulant pas dire sans contrainte, car même lorsque les fins et les moyens du travail sont décidés par les travailleurs eux-mêmes – ce qui est la définition du travail libre – l'inscription dans un collectif avec ses règles et sa hiérarchie, le respect des échéances et des attentes du client, l'usage rationnel du temps et des moyens sont source de contrainte dans un travail émancipé de la subordination.

Une analyse fine de la portée aliénante ou émancipatrice des ressources monétaires suppose la construction d'une grammaire des ressources. Comme le lecteur le verra en se reportant au texte cité qui en propose une première nomenclature, des « régimes de ressources » sont construits comme autant d'idéaux types au croisement de quatre variables : quel travail est reconnu, mesuré comment, par quel type de monnaie, définie par qui et comment ? Ainsi, l'allocation tutélaire reconnaît par un forfait financé par l'impôt le travail de groupes cibles définis par la puissance publique sur la base d'un déni de leur qualification ; tandis que le salaire corporatif réserve au personnel d'une entreprise ou d'une branche, ou aux membres d'une profession, un salaire direct et des régimes professionnels de protection sociale articulés à une hiérarchie des qualifications définie en partenariat social. Dépassement de l'un comme l'autre de ces régimes de ressources, le salaire socialisé détache partiellement de l'emploi les prestations sociales, qu'elles soient (pension, chômage) ou non (santé, famille, logement) liées à la qualification, pour les attribuer à la personne, par une mutualisation large du salaire décidée selon des règles nationales, sans recours à l'épargne.

La nomenclature, exercice obligé, fige évidemment des idéaux-types dont il s'agit en permanence de vérifier la pertinence en fonction de l'évolution des ressources observées. Par exemple, s'agissant du régime que nous avons désigné au départ comme « salaire différé » pour rendre compte en particulier des réformes de l'Unedic et de la pension qui durcissaient les conditions de contributivité, avec comme idéal la neutralité actuarielle individuelle, tout en conservant la définition de la prestation en pourcentage du salaire : ce régime est en train de céder la place à un « revenu différé » parce que la modalité de « prestation définie » tend à être remplacée par une modalité de « cotisation définie », avec disparition progressive du lien au salaire. Ce sont sur les glissements contemporains de la structure des ressources que nous nous proposons de réfléchir maintenant : ils nous permettront, par une démarche inductive, de poser les jalons d'une théorie du salariat.

2. POURQUOI UNE THEORIE DU SALARIAT ?

Le lecteur peut s'étonner qu'un programme de recherche ait comme ambition d'élaborer une théorie du salariat⁴. L'écho courant que rencontre l'énoncé d'un tel projet balance entre l'inutilité – « tout le monde sait » ce que c'est que le salariat - et le scepticisme : à quoi bon faire la théorie d'une réalité en voie de disparition ? Ainsi, « tout le monde sait » que le salariat a connu son heure de gloire pendant les Trente Glorieuses, quand l'Etat social doublait la propriété privée d'une propriété sociale pour des salariés qui, fordisme oblige, bénéficiaient ainsi d'institutions macro sociales venant rendre effectif l'échange de la sécurité contre la subordination qui d'évidence définit le salariat. Et tout le monde sait que la vague néo-libérale est venue balayer tout cela.

Le programme de théorisation du salariat s'inscrit en faux contre ces positions accommodantes. Faire la théorie du salariat, c'est le charger d'un lest que ne lui accorde pas le discours savant, qui s'en tient à la définition juridique du salarié (avec la subordination comme cœur) et à la définition statistique du salariat (l'ensemble des salariés, qui fait que nous serions une « société salariale » dès lors que le statut de salarié est la forme très majoritaire de l'activité). C'est faire la théorie, comme ensemble articulé, des institutions du salaire aussi décisives dans la dynamique économique et sociale contemporaine que le salaire à la qualification, les conventions collectives et statuts ; les cotisations sociales et la sécurité sociale : pensions, couverture des soins de santé, allocations familiales, indemnisation du chômage ; le droit du travail, l'ordre public social, le droit de grève, la négociation collective, les juridictions du travail ; les syndicats, la démocratie sociale, la représentation des salariés dans les entreprises ; la fonction publique et les services publics de l'Etat social. Depuis les années 1980 ces institutions sont l'objet d'une mise en cause insistante dans ce qu'il est convenu d'appeler la réforme.

Pourquoi les institutions du salaire sont-elles au centre du débat public tout en faisant l'objet d'un tel déni théorique ? Parce qu'elles portent la subversion possible des institutions du capital que la réforme tente de conforter. C'est la thèse que soutiendra ce chapitre, mais on peut sans plus attendre citer le salaire à la qualification, certes encore partiellement attaché au poste dans le secteur privé et non à la personne comme dans la fonction publique, mais qui s'oppose à l'arbitraire patronal de la définition de l'employabilité et qui attribue au travailleur tenant ce poste une capacité à créer de la richesse indépendamment de la mesure de son travail subordonné ici et maintenant. La cotisation sociale rend inutiles la prévoyance et l'accumulation du capital pour assumer des engagements massifs et de long terme. Une prestation sociale comme la pension attribuée jusqu'à leur mort une part de leur salaire à des salariés débarrassés de la subordination et qui trouvent dans cette situation un grand bonheur à travailler. On voit à travers la brève évocation de ces exemples combien les institutions du salaire peuvent être subversives de celles de la bourgeoisie : puisqu'il faut bien désigner par son nom – curieusement disparu des sciences sociales – la classe sociale dont l'existence repose sur la légitimité de la propriété lucrative, sur l'existence d'un marché du travail et sur le règne de la marchandise. Précisons brièvement ces institutions du capital :

- la *propriété lucrative*, avec son cortège d'investisseurs et d'actionnaires et l'éloge de la prévoyance : la propriété de titres financiers donne droit à une partie de la monnaie correspondant à la valeur actuelle du travail d'autrui, que ce soit aujourd'hui (dans le dividende ou le taux d'intérêt) ou demain lors de la liquidation des titres ;

- le *marché du travail*, qui repose sur la propriété lucrative : des « employeurs » exproprient des « employés » de leur capacité créatrice, transformée en force de travail. Ce déni de la qualification de producteurs ramenés au statut d'êtres de besoin à la recherche d'un

⁴ Cf. le site de l'Institut Européen du Salariat : www.ies-salariat.org.

revenu et se subordonnant à des employeurs les réduit à être des demandeurs d'emploi. Les seuls producteurs sont ainsi contraints de prouver leur employabilité tout en perdant la maîtrise de la définition des fins et des moyens de leur travail (subordination capitaliste) ;

- la *marchandise*, seule forme légitime des produits du travail, car le fait que les biens et services sont produits pour être vendus est une autre condition de l'extraction de la survalueur par les actionnaires. Le non-marchand n'est acceptable que pour autant qu'il est nécessaire à l'affirmation de la marchandise et de la propriété lucrative, comme dans le cas de la pension publique, condition d'une épargne retraite sur les marchés financiers. Le règne de la marchandise est assuré par le fait que la marchandise capitaliste est la seule *médiation de la création monétaire* lors du crédit bancaire aux entreprises.

Analyser le salariat comme classe antagoniste de la bourgeoisie revient à voir en quoi les institutions du salaire peuvent se construire comme alternative aux institutions bourgeoises. Un tel programme théorique va contre le sens commun aujourd'hui en sciences sociales. Le terme « salariat » n'existe pas en anglais, ce qui montre à quel point l'expérience continentale du salaire n'a pas encore trouvé son expression dans la langue de la globalisation. Témoigne de cette lacune la réception acritique de la nomenclature d'Esping Andersen qui précisément renvoie l'expérience des pays continentaux de l'Union européenne non pas à l'invention des institutions du salaire, dont ils sont les initiateurs, mais à la situation pré moderne d'un régime « corporatiste-conservateur ». Enoncée par un politologue nordique qui par opposition définit non sans naïveté ethnocentriste le *Welfare* nordique comme « démocratique », cette qualification peu flatteuse a été acceptée par les chercheurs en science sociale du continent dans un consensus significatif du déni dans lequel ils tiennent le salaire et le salariat. Car le salariat fait l'objet d'un déni, par omission dans des disciplines dont, fait social majeur, il devrait pourtant constituer un objet central ; et par l'unilatéralisme d'une vision qui le réduit à sa dimension de subordination alors que ses potentialités émancipatrices sont peu étudiées.

Ces potentialités se jouent dans une dynamique que nous proposons d'analyser par l'articulation conflictuelle des idéaux-types du salarié, de l'employé et du travailleur. Nous chargeons bien sûr ces idéaux-types d'un sens théorique, en dépassant l'acception courante des termes. Mais nous partons de leur support linguistique immédiat : l'employé a un emploi, le travailleur se définit sur le marché du travail, le salarié a un salaire, et c'est toute la distance que prennent les constructions conjointes du marché du travail, de l'emploi et du salaire qui fait le conflit entre ces trois figures. La dynamique des dernières décennies peut ainsi être interprétée comme l'articulation conflictuelle de trois logiques, toutes trois inégalement présentes aujourd'hui dans le débat public. Les années 1960 et 1970 ont vu culminer sur le continent la logique de l'emploi comme prémices des institutions salariales selon une tentative d'émancipation des travailleurs grâce au doublement des institutions de la bourgeoisie par des institutions posées comme correctrices ou complémentaires. Depuis, la mise en cause de la logique de l'emploi met celle-ci aux prises avec deux autres logiques contradictoires entre elles : celle du marché du travail, qui triomphe dans l'Union européenne selon les modèles anglais et nordique depuis les années 1990, et celle du salaire à la qualification personnelle, qui n'en est aujourd'hui qu'à ses premières formulations, en particulier dans la revendication cégétiste de « nouveau statut du travail salarié ». Alors que la logique du marché du travail tente de réaffirmer la primauté des institutions bourgeoises dans une réaction que l'on peut rapporter à la réaction nobiliaire de la fin de l'Ancien régime, celle du salaire à la qualification personnelle peut, elle, avoir une portée révolutionnaire si les institutions de l'emploi sont transformées en institutions du salariat. On examinera successivement ces trois logiques de l'emploi, du marché du travail et du salaire (sans oublier qu'elles n'existent que dans leur relation) selon la façon dont elles se rapportent aux

institutions bourgeoises de la propriété lucrative, du marché du travail et de la création monétaire par la médiation de la marchandise.

3. LA LOGIQUE DE L'EMPLOI DES ANNEES 1960-1970

La logique qui prévaut autour de 1968 est celle d'institutions qui viennent doubler la propriété lucrative par la cotisation sociale, le marché du travail par la grille des salaires des conventions collectives, la marchandise par le service public, la création monétaire des banques commerciales par le financement des dépenses publiques par la banque centrale. Dans cette distinction entre emploi et hors emploi, marchand et non marchand, marché du travail et statut, un espace pré-salarial se construit contre la logique capitaliste.

Inspiré de la fonction publique quoiqu'en différant fondamentalement, l'emploi dans le secteur privé est à la fois une construction patronale et une conquête des travailleurs qui les libère partiellement du fardeau du marché du travail. Notre typologie qualifie de « salaire corporatiste » le régime de ressources correspondant à l'emploi. En effet, la dimension corporatiste est essentielle dans une évolution liée à la fermeture de la fonction publique, de la branche (comme la banque) ou de l'entreprise paternaliste (comme dans la sidérurgie) ou « à statut » (comme à la SNCF ou à l'EDF). Ce sont dans ces lieux échappant en interne à la logique du marché du travail que la figure de *l'employé* a pu se construire pour le personnel permanent, en symétrie de celle de l'employeur, par négociation collective d'un statut ou d'accords de branche et d'entreprise. Statuts et dispositifs conventionnels dressent des hiérarchies de qualification, le plus souvent liées aux métiers, et y font correspondre des grilles de salaire respectées par les employeurs. Des régimes complémentaires au même périmètre bien circonscrit, financés directement par les employeurs avec ou sans cotisation sociale, avec épargne dans l'entre-deux-guerres et sans épargne à compter des années 1940, reconnaissent des temps dits « hors-emploi » (maladie, invalidité, retraite) parce que fortement corrélés à l'emploi.

La dynamique de l'emploi marginalise ainsi le marché du travail en créant des marchés internes de grandes entreprises ou de branche, avec à l'intérieur de ces marchés internes une régulation par conventions collectives ou par statuts édictant des tarifs, des règles de mobilité, de conditions de travail, des règles de l'embauche et du licenciement. Cela ne vaut pas pour tous les secteurs, que l'on pense à l'hôtellerie, à la réparation automobile, au commerce. Mais dans de nombreuses branches ou grandes entreprises on assiste à la construction conjointe, dans le conflit et la négociation collectifs, des organisations syndicales représentant des titulaires d'emplois et des organisations de patrons qui deviennent des employeurs au sens où ils s'inscrivent eux aussi dans une logique d'affectation au poste de travail d'un certain nombre de droits salariaux, c'est-à-dire de transformation de postes de travail en emplois. Cette logique de l'emploi marginalise le marché du travail tout en maintenant sa logique fondamentale puisque la qualification, les droits de protection contre le licenciement ou les règles de l'organisation du travail sont un attribut du poste de travail et non pas de la personne des employés. L'affectation des personnes aux emplois reste marchande.

À côté de l'emploi en train de se construire existe une forme plus ancienne au demeurant que lui, et qui elle conteste le marché de travail : la fonction publique. Le principe fondateur de la fonction publique est que les droits salariaux sont liés au grade et non pas au poste, au grade c'est-à-dire à la qualification personnelle de l'individu tel qu'elle lui est reconnue à travers un concours. Aussi les fonctionnaires échappent-ils à une logique de marché du travail puisque ce n'est pas leur emploi qui détermine leurs droits. Mais il s'agit d'une exception. Certes elle n'est pas sans importance, d'abord numérique, et puis parce qu'elle va inspirer les statuts des entreprises publiques et constituer un modèle pour les négociateurs des conventions collectives dans le secteur privé. Mais demeure toujours entre la fonction

publique et le secteur privé la grande différence d'une qualification liée à la personne alors que dans le secteur privé la qualification (et tous les droits qui vont avec) est liée à l'emploi.

Du point de vue de l'émancipation du travail des institutions bourgeoises, on peut donc, tout en insistant sur son aspect limité et corporatiste, souligner le caractère positif de l'emploi dans cette période des années 1950-1970. Il s'affirme comme l'attachement au poste de travail de droits qui font des travailleurs des « employés », des employés en négociation collective avec des « employeurs », l'employeur retenant dans son ombre l'actionnaire. Caractère d'autant plus positif que cette logique de l'emploi va être la matrice du salaire. Du salaire direct, nous l'avons vu : la convention collective définit les salaires selon une grille qui s'impose à l'employeur. Mais aussi de l'autre dimension du salaire, davantage contestatrice encore des institutions du capital, à savoir la cotisation sociale qui connaît alors une montée en puissance tout-à-fait considérable comme réponse patronale à la revendication de hausse des salaires directs. La cotisation sociale est une mutualisation du salaire qui déconnecte ce dernier de l'emploi. Avec ou sans emploi, il y a droit à l'assurance maladie, aux allocations familiales, à la retraite, au chômage : le salaire a une application beaucoup plus large que le seul champ de l'emploi et cette distinction entre le salaire et l'emploi est un élément supplémentaire de marginalisation du marché du travail. Mais plus encore la cotisation sociale marginalise la propriété lucrative. La cotisation sociale opère la démonstration qu'un engagement aussi massif (12 % du PIB aujourd'hui) et de long terme (des dizaines d'années) que les pensions peut être honoré sans aucune épargne, sans aucun taux d'intérêt, sans accumulation financière, sans crédit, bref sans toutes les institutions qui gravitent autour de la propriété lucrative. La cotisation sociale, en tant qu'affectation au salaire d'une partie du flux de la valeur qui va être immédiatement transformée en prestations sociales, est une technologie anticapitaliste qui montre l'inutilité de la propriété lucrative. Enfin, troisième institution du capital, la marchandise, et troisième contestation opérée par le salaire tel qu'il se construit dans la matrice de l'emploi : le financement du non-marchand. Ainsi la cotisation sociale, la partie du salaire mutualisée entre les employeurs, finance la production non-marchande de soins dans l'assurance-maladie.

Ce salaire socialisé l'est selon des logiques qui sont partiellement restées corporatistes et la volonté patronale d'émission de la sécurité sociale selon les risques et les régimes trouve des accroches du côté syndical, et surtout là où les marchés internes sont les plus construits et la logique de l'emploi la plus élaborée : le refus des électriciens ou des cheminots de la CGT d'entrer dans le régime général, la négociation par FO ou la CFTC (on est avant 1964 et la transformation de cette dernière en CFDT) de régimes complémentaires vont fragiliser une institution que boudent les fonctionnaires (certes rattachés au régime général pour la santé, mais formellement, puisque leurs mutuelles ont une concession de gestion à travers laquelle la mutualité conservera une place qui, après 1985, se révélera le cheval de Troie de la réforme de l'assurance-maladie). La logique du salaire est à la fois portée et fragilisée par celle de l'emploi et par le cantonnement de la fonction publique.

Examinons enfin ce qu'il en est de la création monétaire. Sa forme dominante passe par le crédit aux entreprises des banques commerciales qui créent de la monnaie par anticipation de la valeur attribuée aux marchandises capitalistes. Mais avec le circuit du trésor, avec la banque centrale une création monétaire a pour médiation la dépense publique. On retrouve le partage des tâches caractéristique de la logique de l'emploi : création monétaire dans l'institution capitaliste qu'est le prêt bancaire aux entreprises mais aussi création monétaire pour financer les services publics. Tout comme le travail subordonné dans l'emploi est doublé par la reconnaissance salariale d'un hors emploi et donc du travail non subordonné, le marchand par le non-marchand.

Parce qu'elle ouvre ainsi un espace à des institutions contestatrices des institutions du

capital, la dynamique de l'emploi va se trouver contestée par la bourgeoisie à compter du milieu des années 1970, c'est-à-dire dès qu'elle s'affirme au lendemain de mai 68. Cette contestation va prendre deux formes antinomiques l'une de l'autre que l'on présentera dans les deux sections suivantes. D'une part, comme l'a montré Corinne GOBIN (2000 ??), à compter du milieu des années 1970, une contre-offensive de la classe dirigeante, largement orchestrée au niveau européen surtout à partir de l'Acte unique de 1985 et de la construction du marché intérieur, va mener les réformes au nom de la libre circulation des capitaux, des marchandises et des personnes, de la compétitivité des entreprises et de la modernisation du marché du travail. Précisons que, de même que la construction de l'emploi n'avait pas effacé le marché du travail, de même affirmer le marché du travail comme le fait la réforme ne remet pas en cause l'hétéronomie du salarié tel qu'elle s'exprime dans la logique de l'emploi. Le marché du travail devient l'élément central relativement auquel peut se déployer une logique de l'emploi : nous sommes dans un mouvement inverse de celui de la période précédente, qui affirmait l'emploi en marginalisant le marché du travail. La réforme s'inscrit dans la proposition communautaire de flexicurité qui réassume la logique de l'emploi selon des modes plus adéquats à un capitalisme financiarisé. D'autre part, en contradiction avec cette logique réformatrice, la dynamique du salaire à vie à la qualification personnelle tend à supprimer le marché travail et les emplois. Cette dynamique, minoritaire, est portée en France par des revendications syndicales comme celle d'un « nouveau statut du travail salarié » à la CGT. Elle s'appuie sur les droits salariaux conquis dans la dynamique de l'emploi et sur le précédent de la fonction publique, mais en dépassant leur corporatisme, ce qui la rend porteuse d'un « salariat » riche d'institutions aptes à remplacer les institutions du capital : le marché du travail par la qualification personnelle, le droit de propriété lucrative par l'investissement salarial, la médiation de la marchandise par celle de la qualification pour la création monétaire.

4. LA REFORME DES ANNEES 1990-2000 : LE MARCHE DU TRAVAIL CONTRE LE SALAIRE

La dynamique du marché du travail a pour objectif de restaurer comme centrales et même comme exclusives les institutions du capital alors que la logique de l'emploi les avait doublées d'institutions potentiellement ou déjà anticapitalistes. La première manifestation de cette réforme est la réaction monétariste des années 1980 qui interdit le financement de la dépense publique par la banque centrale : le circuit du trésor est démantelé et ne reste légitime que la création monétaire par anticipation du prix des marchandises dans le prêt bancaire. Cette impossibilité de la création monétaire pour financer des dépenses publiques s'accompagne d'une délégitimation de ces dernières et d'une remise en cause de la fiscalité qui tendent à imposer la production marchande, ou à ne tolérer la production non marchande que pour autant qu'elle est au service de la production marchande. Il reste bien un espace pour un secteur public mais c'est un secteur public qui est au service de la logique de l'accumulation financière. Que l'on songe par exemple à la pension publique qui, dans les pays où elle était peu importante comme au Royaume Uni, va voir sa part augmenter parce que l'accès à l'épargne retraite sous les formes vraiment marchandes de portefeuilles de titres (individuels ou professionnels) suppose, comme le montre le rapport TURNER, qu'une pension publique assure aux travailleurs épargnants un horizon et une sécurité certes insuffisante (ce qui nécessite l'épargne) mais suffisante pour que l'épargne ne s'enferme pas dans les niches de l'immobilier et aille dans le grand vent des marchés des capitaux.

En même temps, la financiarisation du capital pose l'actionnaire, la propriété lucrative, le crédit, « l'investisseur » en produits financiers comme des figures plus légitimes que l'employeur et les employés : les nouvelles formes de management et les nouveaux indicateurs de prises de décisions économiques sont au service de la production de valeur

pour l'actionnaire, au service de la sécurité de taux de retours bien supérieurs aux gains de productivité, tandis que l'insécurité est reportée sur les salariés ou sur l'activité de production dans l'économie réelle. La bulle financière va progressivement se constituer sur la base d'une modération salariale dont le principal aiguillon est le chantage à l'emploi, la pratique de la délocalisation, la mise en cause des conventions collectives par la sous-traitance. Le périmètre ainsi mouvant de l'entreprise l'est rendu encore davantage au gré des OPA, dans la mesure où la production de valeur pour l'actionnaire fait que les stratégies des dirigeants sont déterminées par des indicateurs boursiers. Dans cette nouvelle configuration de l'entreprise, l'employeur s'efface derrière l'actionnaire, la direction des ressources humaines conquiert une place fondamentale détachée des logiques productives, et l'institution capitaliste de l'accumulation financière et du droit de propriété lucrative retrouve tout son lustre. Pour cela, il faut bien sûr que la cotisation sociale à côté de l'impôt soit stigmatisée, contestée, récuse, désignée comme taxe sur le travail par exemple, remplacée par des dotations budgétaires aux caisses de sécurité sociale, ce qui va rendre encore plus difficile la dépense publique et donc réduire l'espace de la fonction publique et du non-marchand.

S'agissant du marché du travail, la réforme s'emploie à le globaliser en en finissant avec les marchés internes. Dans la mesure où ils ont été le vecteur de la logique de l'emploi, c'est donc l'emploi qui est en cause. Non pas en tant qu'il est consubstantiellement lié à l'existence d'un marché du travail avec l'expropriation des producteurs, mais en tant qu'il est porteur de droits salariaux. Dénoncés comme inégalitaires et sources de discrimination entre inclus et exclus, ceux-ci sont remis en cause à travers la promotion de « l'employabilité » à la place de la qualification liée au poste de travail. Ce qui est mis en avant, ce n'est plus d'abord le poste de travail, sa qualification et la sécurisation des droits liés, ce n'est donc plus la qualité et la sécurité de l'emploi, c'est la sécurité de la mobilité à travers une « sécurisation des parcours professionnels », pour reprendre la thématique dominante aujourd'hui en France⁵. Cette version française de la flexicurité communautaire repose sur l'employabilité, c'est-à-dire sur le fait que le travailleur est toujours suspecté d'entretenir une distance à l'emploi qu'il est dans l'injonction permanente de réduire. On voit donc bien que le mot « emploi » a changé radicalement de sens : non plus une protection du travailleur liée à une qualification, mais le terme jamais atteint de son employabilité, l'instrument donc de sa permanente disqualification.

Ce déplacement se traduit chez les réformateurs (CAHUC et KRAMARZ 2004) par l'affirmation de la nécessité d'une médiation efficace sur le marché du travail. C'est toute la thématique du service public de l'emploi (SPE), un SPE ayant une obligation de résultat, et donc mieux financé grâce à une taxe de type pollueur-payeur sur les entreprises qui licencient. Le SPE profile les chômeurs, c'est-à-dire mesure leur distance à l'emploi, puis les affecte à des agences de reclassement dont l'obligation de résultat est matérialisée en particulier dans leur mode de financement, en fonction du placement effectif des personnes qui leur ont été confiées. Cette obligation de résultat étant toujours accompagnée symétriquement d'une obligation pour les salariés d'accepter les offres d'emploi valables, raisonnables, convenables : les qualificatifs ne manquent pas pour désigner la disqualification qu'ils peuvent représenter. Ce caractère central du SPE s'accompagne d'un droit à la formation tout au long de la vie, et ce droit, ainsi que les autres droits garants de l'amélioration de l'employabilité, ne doivent plus être liés au poste de travail mais à la personne. Le droit au reclassement, l'accès aux prestations du SPE, le droit à la formation ne doivent plus être liés au type de poste de travail, à la taille ou au secteur de l'entreprise, au type de contrat de travail, mais ils doivent être universels et transférables d'une entreprise à l'autre avec obligation pour le nouvel employeur de les honorer au niveau où ils ont été acquis précédemment.

⁵ Dont témoigne l'accord de janvier 2008 sur la « modernisation du marché du travail ».

Acquis comment ? Là encore, nous sommes dans une logique tout autre que la logique salariale antérieure, parce que la marginalisation de l'emploi au bénéfice du marché du travail est l'occasion d'une marginalisation massive du salaire. Il est d'ailleurs significatif que le terme « salaire » est exclu du débat public et remplacé par celui de « pouvoir d'achat ». D'une part, dans la mesure où la qualification du poste, sa sécurité, sont remises en cause (au bénéfice de l'employabilité et de la sécurisation des mobilités), il en est de même pour le salaire à la qualification, le respect de la grille salariale, la négociation collective de branche, l'ordre public social qui font que le contrat de travail doit respecter toute une hiérarchie des normes. Avec d'ailleurs une forte impulsion communautaire dont témoignent encore les arrêts récents de la Cour de justice européenne⁶ qui affirment le principe du droit du travail du pays d'origine sous réserve du respect du seul droit national minimal du pays d'accueil, ce qui y détruit toute l'épaisseur de l'ordre public social.

D'autre part, le salaire socialisé est largement mis en cause, et en particulier la cotisation sociale dont nous avons vu toute la portée anticapitaliste. La cotisation qui générerait une prestation en répartition fonction du salaire est remplacée soit par l'impôt de la CSG, soit par un dispositif de piliers, un premier pilier de revenu différé et garanti par l'Etat sur le modèle de la pension publique suédoise ou italienne⁷ et un second pilier d'épargne salariale. Le salaire a disparu, nous sommes dans la logique d'une prévoyance qui accumule sur des comptes individuels les droits à pensions tout comme s'accumulent sur des comptes individuels des droits à formation, à RTT, à une couverture santé complémentaire, au chômage : tout peut devenir l'objet d'une épargne notionnelle qui ne génère pas d'accumulation financière mais qui, fonctionnant selon la logique de l'épargne, remplacent le salaire et restituent leur légitimité à une propriété lucrative et à une accumulation financière que la cotisation sociale avait fortement contestées.

Nous n'avons donc plus affaire à des employés, mais à des travailleurs prévoyants : l'employabilité remplace la qualification, la garantie d'une prévoyance liée au travail subordonné à travers des comptes épargne remplace le salaire de la cotisation sociale : le salaire socialisé cède la place au revenu différé ou à l'accumulation financière en même temps que le binôme contrat de travail/contrôle judiciaire remplace l'ordre public social. Tandis que seul le travail subordonné génère des droits, ceux-ci prennent des formes congruentes au marché du travail et à la propriété lucrative. Si on ajoute à ces éléments le retour aux marchandises comme seule médiation de la création monétaire et la prégnance des marchés financiers évoqués en début de section, on voit que, contre les prémices d'institutions salariales dont était porteuse la dynamique de l'emploi, ce sont les institutions de la bourgeoisie qui sont remises en selle.

5. VERS LE SALARIAT ? LE SALAIRE A LA QUALIFICATION PERSONNELLE

La dynamique du marché du travail est antinomique d'une autre dynamique, celle du salaire à la qualification personnelle dont on présente ici les grands traits structurels, toujours relativement aux institutions du capital que sont le marché du travail, la création monétaire à l'occasion des marchandises, la propriété lucrative. C'est la dynamique la plus récente parce qu'elle ne trouve une expression construite que depuis quelques années avec la revendication par la CGT d'un nouveau statut du travail salarié. Certes elle ne part pas de rien : la sécurité sociale, les conventions collectives, la fonction publique en sont des anticipations puissantes. Mais la dimension normative est plus présente ici puisqu'il s'agit de réfléchir aux possibles qu'ouvre une dynamique qui part de la contestation de la dynamique de l'emploi non pas pour restaurer les institutions de la bourgeoisie, comme dans la dynamique du marché du travail,

⁶ Arrêts LAVAL, VIKING, contre le LUXEMBOURG.

⁷ Modèle que BOZIO et PIKETTY (2008) veulent implanter en France

mais pour les remplacer. Je précise que si c'est un travail sur la revendication de la CGT (FRIOT 2007, 2009) qui m'a conduit aux élaborations qui vont suivre sur les institutions du salariat, la confédération ne s'exprime pas du tout dans les termes de fin du marché du travail et de l'emploi, de caisse d'investissement, de cotisation économique, de création monétaire à l'occasion de l'attribution des qualifications, que je vais exposer.

Au coeur de la logique du salaire à vie à la qualification personnelle il y a, comme dans la précédente, le déplacement d'un certain nombre de droits liés à l'emploi vers la personne même des salariés. Cette dynamique s'inscrit dans l'actuelle relativisation de la logique de l'emploi mais pousse à sa disparition en tant que celui-ci repose sur l'expropriation des employés au profit d'employeurs ou d'actionnaires. Car à la différence du modèle précédent qui laisse la portion congrue aux droits qui sont transférés de l'emploi vers la personne puisqu'il ne s'agit que des droits liés à une certaine sécurisation de la mobilité du travailleur (les comptes épargne en matière de formation, de pensions, de couverture santé, le droit au reclassement), le salaire à la qualification personnelle suppose que l'essentiel des droits liés à l'emploi sont transférés à la personne : la qualification, le salaire, et un collectif de travail sans lequel la qualification est un attribut vide de contenu (l'attribution de la qualification à la personne suppose en effet une personnification des collectifs du travail, ce qui pose des problèmes inédits). Ce déplacement massif des droits salariaux du poste de travail vers la personne entraîne une universalisation du salaire. Si la qualification devient un attribut personnel, un attribut qui ne peut pas être mis en cause à la baisse à l'occasion d'un changement de poste de travail ou de sa suppression, le salaire, qui est lié à la qualification, ne peut pas lui non plus être remis en cause. Nous sommes dans la situation d'un salaire tout au long de la vie et donc d'un salaire pour tous⁸. Ce salaire de la fin du lycée à la mort signifie que la pension est la poursuite du salaire (et qu'il n'y a aucune raison que la qualification s'arrête avec l'entrée en retraite, qui pourra signifier tout autre chose qu'aujourd'hui), qu'il y a continuation du salaire entre deux emplois, qu'un salaire est attribué avant le premier emploi. La déconnexion du salaire et de l'emploi est beaucoup plus radicale qu'avec la sécurité sociale. Le salaire universel est un salaire, pas un revenu : lié à la qualification, à sa progression au cours de la vie et à son échelle hiérarchique, il n'a rien à voir avec un revenu universel d'existence forfaitaire. C'est un salaire tout au long de la vie et non pas, faut-il le préciser, un emploi à vie : au contraire ce salaire à vie est la condition de la mobilité, d'une mobilité choisie alors qu'aujourd'hui s'expriment surtout des mobilités contraintes dans le secteur privé (RAMAUX 2006).

Ce salaire tout au long de la vie rompt avec la modération salariale des vingt-cinq dernières années : continuer le salaire jusqu'à la mort sans réduction à l'occasion de la retraite, le continuer entre deux emplois, inclure dans le salaire l'ancienneté de la carrière, tout cela suppose la restauration du poids des salaires dans le PIB, qui a chuté depuis les années 1980. C'est aussi un salaire davantage mutualisé puisque tous les éléments de sécurité sociale professionnelle⁹ devront être mutualisés, comme on a mutualisé la couverture santé par exemple : ce n'est pas chaque employeur qui paye les frais de santé de ses salariés, c'est la sécurité sociale. Nous ne sommes pas dans une logique du pollueur payeur, mais dans une logique de péréquation entre employeurs d'une cotisation de sécurité sociale professionnelle qui viendrait s'ajouter aux cotisations maladie et famille, mais qui pourrait remplacer les cotisations pension et chômage puisque tout ces temps deviennent des temps de maintien du salaire. Les caisses de sécurité sociale professionnelle paieraient par exemple le maintien du

⁸ Rappelons que le salaire à vie est lié à la qualification et non pas au statut : il peut concerner des travailleurs indépendants et permet des changements de statut très difficiles aujourd'hui.

⁹ Pour reprendre l'expression de la CGT à opposer à la sécurisation des parcours professionnels propre à la dynamique du marché du travail

salaires entre deux emplois ou le surcoût que représente pour un employeur le fait d'embaucher un salarié âgé avec une forte ancienneté de carrière, donc une qualification renforcée d'autant.

Ce salaire à vie à la qualification fait que l'horizon des individus s'est singulièrement élargi, et libéré du chantage à l'emploi. Le marché du travail lui-même a disparu et avec lui les employeurs ayant droit de vie et de mort sur la mise au travail des individus. Ceux-ci ne sont plus des employés puisqu'il n'y a plus d'emploi, ce ne sont plus des travailleurs puisqu'il n'y a plus de marché du travail, ce sont de «salariés». Les salariés ainsi titulaires d'une qualification ne sont plus des demandeurs d'emploi, ils sont posés comme producteurs, les seuls producteurs : ce ne sont plus des mineurs sociaux. La subordination a disparu. Nous sommes dans une logique de travail libre, au sens de travail dont les fins et des moyens sont déterminés par les intéressés, travail libéré de la subordination à un employeur. Ce qui ne veut pas dire que c'est un travail sans contrainte, sans échéance, sans hiérarchie, toutes choses qui sont inhérentes à la production. Mais la hiérarchie peut être élective par exemple ; la contrainte peut relever de processus démocratiques de délibérations entre des égaux également titulaires de qualifications certes inégales et progressant à des rythmes différents mais dont l'amélioration est assurée par l'intervention des caisses de sécurité sociale professionnelles. Qu'en est-il de l'entreprise? Nous avons vu que dans la logique de l'emploi, l'entreprise est un espace distinct avec un périmètre qui ne bouge guère alors que dans la logique du marché du travail l'entreprise est une réalité beaucoup plus fluctuante au gré des logiques de la création de valeur pour les actionnaires. Ici, l'entreprise est une institution entièrement neuve. Entre la logique de l'emploi et celle du marché du travail, c'est le poids relatif de l'employeur et de l'actionnaire qui diffère : ce n'est pas négligeable mais il y a toujours de l'employeur et de l'actionnaire. Ici il n'y a plus d'employeur ni d'actionnaire, parce qu'il n'y a plus, comme nous allons le voir, de propriété lucrative. Les entreprises sont la convergence des collectifs de travail personnels de chacun des salariés qui les composent, ce qui ne manque pas de poser des problèmes nouveaux (du type de ceux qu'on rencontre dans les universités, qui sont –encore- des convergences de réseaux personnels) : la rencontre de porteurs de réseaux n'en fait pas forcément des collègues. Autant la logique de l'emploi affirmait sous un mode hétéronome l'existence d'un collectif de travail avec des collègues définis par l'employeur, autant la logique du marché du travail dévaste ces collectifs liés à l'employeur : les logiques de filialisation, de sous-traitance voire de prêt de main-d'oeuvre ont des effets relativement destructeurs sur les collectifs de travail, avec des effets en retour de personnalisation des réseaux de collègues, en particulier chez les cadres au fur et à mesure que le constat de l'incompatibilité entre la logique de l'actionnaire et celle de la production les pousse à une forme de cynisme vis-à-vis de l'entreprise. Ces désillusions de la financiarisation conduisent à des phénomènes d'individualisation des réseaux, des collectifs de travail. Il s'agira d'universaliser cet attribut personnel des collectifs de travail et de résoudre sur chaque lieu de travail la question des synergies entre ces qualifiés porteurs de réseaux de sorte qu'ils s'assument comme collègues.

Voilà pour la première dimension de la dynamique de la qualification, ce en quoi elle est porteuse d'une institution antinomique de celle du marché du travail et capable de se substituer à lui. J'en viens maintenant à la capacité qu'elle peut avoir de remplacer les autres institutions bourgeoises, à savoir l'accumulation financière et la création monétaire par anticipation du prix des marchandises capitalistes.

S'agissant de l'accumulation financière, du crédit bancaire, du prêt à intérêt, de la bourse, toutes ces institutions peuvent être remplacées en transposant pour le financement de l'investissement l'expérience de la cotisation sociale. Sur son modèle, on peut parfaitement imaginer une cotisation économique. L'investissement a un poids dans le PIB un peu plus important que les pensions (15% contre 12%), et correspond à des engagements à bien plus

court terme. Et s'il avait été possible jusqu'à la réforme de financer la pension au plus grand bénéfice des régimes et des pensionnés sans aucune accumulation financière, sans aucune logique d'épargne et de prêts, il est possible de financer l'investissement de la même façon en affectant une cotisation économique au salaire (de l'ordre de 30 % du salaire brut), prélevée sur la valeur ajoutée comme les cotisations sociales ou le salaire direct. Cette cotisation serait collectée par des caisses d'investissement qui financeraient sans taux d'intérêt, puisqu'il n'y aurait pas d'accumulation privée du capital, après délibération politique selon des procédures qui restent à inventer mais nous ne partons pas de zéro puisque nous avons déjà la sécurité sociale. La cotisation économique pose ainsi le salaire comme universel dans une seconde dimension : pas seulement le salaire pour tous par l'attribution de la qualification personnelle, mais aussi le salaire pour tout puisque l'investissement lui-même devient un élément du salaire, ce qui fonde le droit des salariés à définir les fins et les moyens du travail. On ne peut pas espérer sortir de la crise actuelle par le haut si on maintient la propriété lucrative, le crédit bancaire, les investisseurs et le retour sur investissement. Leur régulation nous conduira à une crise encore plus grave dans quelques années : c'est ce que nous observons depuis 30 ans. Avec la cotisation sociale, le salaire nous offre une expérience déjà longue du bénéfice que l'on tire à les supprimer.

Tant que ce sont les anticipations par les banques commerciales de la valeur attribuée aux marchandises capitalistes qui fondent la création monétaire, il n'y aura pas de légitimité pour le travail non marchand, ou non subordonné, qui fait en permanence l'objet d'une suspicion de parasite vivant des « prélèvements obligatoires ». La création monétaire est toujours affaire d'anticipation de ce qui va être produit. Plutôt que d'anticiper le produit du travail et pire encore son seul produit marchand pour créer de la monnaie, pourquoi ne pas anticiper la capacité des individus à créer de la richesse telle qu'elle est mesurée par la qualification ? La mesure de la production de richesse estimée lors de la création monétaire ne serait plus la marchandise capitaliste mais la qualification des salariés. Et l'instance ayant en charge la création monétaire agirait de concert avec l'instance gestionnaire des qualifications. En sortant la création monétaire du carcan de la marchandise capitaliste, la dynamique du salaire à la qualification détruirait une institution bourgeoise majeure.

La question qui se pose bien sûr est celle du tiers : qui attribue les qualifications ? Qui définit l'investissement ? Qui définit les fins et les moyens du travail ? En transposant la solution de Montesquieu pour la démocratie politique à la démocratie économique, on peut imaginer une pluralité d'instances séparées et indépendantes. Les conditions d'une économie démocratique sont dans la séparation et l'indépendance des instances qui contribueraient à la définition des fins et des moyens du travail. Nous avons quatre instances : les entreprises, les caisses de sécurité sociale professionnelle, les caisses d'investissement et les caisses de création monétaire. Ces caisses auront des enjeux divergents, des champs spécifiques d'intervention, des responsabilités différentes les unes des autres et c'est de l'articulation conflictuelle de ces quatre institutions que l'on peut attendre une définition démocratique des fins et des moyens du travail.

CONCLUSION

Pourquoi désigner comme « salariat » la classe en construction dans l'affrontement actuel entre les dynamiques de l'emploi, du marché du travail et du salaire ? Parce que le salaire est au fondement des institutions susceptibles de remplacer les institutions du capital. Emancipation du marché du travail grâce à l'attribution à chaque personne d'une qualification et du salaire qui va avec, et à la personnalisation du collectif de travail ; monnaie créée à l'occasion de l'attribution des qualifications ; cotisations sociales pour assurer le non-marchand et les carrières salariales ; cotisations économiques pour financer l'investissement

sans recours à la propriété lucrative et à l'accumulation financière : le *salariat* devient possible si ses institutions peuvent prétendre à l'hégémonie. Ce qui est en jeu dans la réforme, c'est la capacité qu'aura ou non la bourgeoisie de restaurer les institutions du capital en promouvant le marché du travail contre le salaire, et contradictoirement la capacité qu'aura ou non le salariat d'y trouver l'occasion de son affirmation en donnant un contenu de classe aux prémices des institutions salariales.

BIBLIOGRAPHIE

Bozio A., Piketty T. (2008), *Retraites : pour un système de comptes individuels de cotisations. Propositions pour une refonte générale des régimes de retraite en France*, note du 7 avril, 69 p.

CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport aux Ministres de l'Economie et de l'Emploi, La Documentation Française, novembre.

Castel, N. (2008), thèse

Clasquin B. et alii (dir.) (2004), *Wage and Welfare : new perspectives on employment and social rights in Europe*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang (series Work and Society, No. 43

Clasquin B. (dir.), *Workers' resources and social rights in Europe: for a theory of wage*, Bruxelles, PIE-Peter Lang (à paraître).

FRIOT B. (2007) « La proposition CGT de sécurité sociale professionnelle : de la sécurité sociale à la mise en cause du marché du travail », in Philippe Batifoulier et alii (dir.), *Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale, tome 1 : les évolutions*, Paris, L'Harmattan, p. 361-375.

Friot, B. (2007), Le salariat : pour une approche en termes de régimes de ressources, in François Vatin et Sophie Bernard (dir.), *Salariat : théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 147-186

FRIOT B. (2009) « La revendication d'un statut du travail salarié à la Cgt, enjeu d'unification du salariat ? », in Paul Bouffartigue et Sophie Bérout (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute (à paraître)

RAMAUX C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité*, Paris, Mille et une nuits.

THERET et alii, *La monnaie souveraine*, 1998, *La monnaie dévoilée par ses crises*, 2 tomes, 2008